

**УЧЕБНОЕ
ПОСОБИЕ**

ПИТЕР®

СТАНДАРТ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ



В. И. Гостенина

Социология управления

**для
БАКАЛАВРОВ
И СПЕЦИАЛИСТОВ**

ДОПУЩЕНО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИМ ОБЪЕДИНЕНИЕМ

Учебное пособие. Стандарт третьего поколения (Питер)

Валентина Гостенина

**Социология управления.
Учебное пособие**

«Питер»

2013

УДК 316.354(075)

ББК 60.553.7я7

Гостенина В. И.

Социология управления. Учебное пособие / В. И. Гостенина — «Питер», 2013 — (Учебное пособие. Стандарт третьего поколения (Питер))

ISBN 978-5-496-00417-6

В пособии рассматриваются теоретические аспекты и практические особенности социологии управления в современном социуме. Приводятся программа курса «Социология управления», цели и задачи изучения дисциплины, тесты для контроля знаний студентов, вопросы к зачету и экзамену, темы курсовых работ, темы лекций и семинарских занятий, практикум. Издание предназначено для студентов-бакалавров по направлению подготовки «Социология», а также будет полезно преподавателям, работникам служб управления, государственным служащим, бакалаврам, магистрантам и аспирантам. Допущено Учебно-методическим объединением по классическому университетскому образованию к изданию в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся в бакалавриате по направлению 040100 «Социология».

УДК 316.354(075)

ББК 60.553.7я7

ISBN 978-5-496-00417-6

© Гостенина В. И., 2013

© Питер, 2013

Содержание

Предисловие	6
Раздел 1. Предмет социологии управления	8
Лекция 1. Научно-теоретические предпосылки становления и развития социологии управления	9
План	9
Литература	9
1. История возникновения, предпосылки и этапы развития социологии управления	10
Школа научного менеджмента. Основоположник – Фредерик Тейлор	12
Школа человеческих отношений. Создатель – Элтон Мэйо	13
Школа социальных систем. Основатель – Честер Барранд, представитель – Герберт Саймон	15
2. Теории социальных организаций и управление	18
Теории организаций П. Блау, М. Фуко, М. Вебера	21
Другие формы современных организаций	24
3. Трудовая социальная организация. Теории мотивации труда	27
Двухфакторная теория мотивации Фредерика Херцберга	29
Теория стилей руководства Дугласа Мак-Грегора	30
Трудовая мотивация в теории стилей руководства Р. Лайкерга	31
Стратегия модификации	32
Конец ознакомительного фрагмента.	33

Валентина Гостенина
Социология управления. Учебное пособие
Стандарт третьего поколения

Рецензенты:

Доктор социологических наук, профессор *Киселев А. Г.* (главный редактор журнала «Президентский контроль» администрации Президента Российской Федерации);
доктор философских наук, профессор *Д. Г. Горин.*

© ООО Издательство «Питер», 2013

Предисловие

Исследование закономерностей социальной жизни, растущее внимание к познанию проблем управления с помощью социологических методов приводят к отказу от узковедомственности социологического знания и означают утверждение междисциплинарного статуса социологии управления в современном обществе. Авторский замысел учебника отражает теоретические подходы к исследованию проблем в сфере управления, позиции и взгляды мыслителей и социологов современности на формирование социологии управления, которую можно понять адекватно социальной структуре общества через призму социальных институтов, то есть исследовать процесс управления в контексте социальной среды так, как это делали М. Вебер, Э. Дюркгейм, Ф. Знанецкий, Й. Шумпетер, М. Крöse.

Цель управления в данном аспекте – применение исследовательских методов социологии, расширение прогнозирования, моделирования и утверждение демократии управления, использование инновационных технологий для достижения эффективного социального правового государства.

Задача учебно-методического пособия – не только представить процесс управления, мотивы управленческой деятельности, приемы и методы исследования управленческого цикла в организации и обществе, но и показать закономерности эволюции предмета исследования – социального управления.

Теоретические источники по социологии и социологии управления и практический опыт управления свидетельствуют, что переход из сферы повседневной жизни к закономерностям воздействия на объект с целью достижения желаемого положения вещей и результатов деятельности в будущем представляется наиболее сложным. Поэтому конструирование социального мира с помощью технологий управления в контексте анализа знания, характерного для повседневной жизни, со свойственной ему типизацией к концепту прикладной социологии, в котором ориентация управления соответствует институционализированному знанию, приводит к анализу социологии управления в качестве методологии управления в современном обществе. Данное обстоятельство определило эвристическую притягательность социологии для других наук, тотальное наступление ее методов в практике управления и менеджмента.

Обращение автора к гуманитарным трендам современной цивилизации, характеризующейся информатизацией жизни, потребовало обоснования важности управления в информационно-коммуникативном процессе. В связи с этим большое число тем посвящено проблемам информации, которая в условиях современного мира определяет степень эффективности практической сферы. Именно информация предполагает наличие свободы мыслительно-коммуникативной и управленческой деятельности.

Каждая тема в той или иной степени отражает связь общественных проблем и личных проблем. Понимание этой тесной связи «малого с большим» развивает социологическое воображение, отображает технологию формирования социологического знания в сфере управления.

В учебно-методическом пособии автор не только исследует процесс управления, мотивы управленческой деятельности, приемы и методы исследования всего управленческого цикла в организации и обществе, но и определяет закономерности предмета исследования – социального управления, обращается к дискуссии отечественных и зарубежных ученых о значении методов социологии в управлении.

Следует подчеркнуть, что создание подобного учебника было бы невозможно без использования других источников: исследований доктора социологических наук, профессора, академика РАН М. К. Горшкова, А. В. Тихонова, авторов многих учебников и учебно-методических пособий А. И. Кравченко, В. И. Добренкова, Г. Н. Бутырина, учебников в сфере инновацион-

ных коммуникативных технологий управления Ф. И. Шаркова, доктора социологических наук, профессора, автора ряда учебных пособий А. Г. Киселева, В. И. Гостениной, В. Э. Бойкова, Ж. Т. Тощенко, В. Д. Граждан, В. И. Патрушева, отечественных классиков управленческой мысли и известных в мире авторов социологических теорий управления.

Концепция учебника направлена на реализацию компетентностного принципа обучения, к которому только переходит высшая школа. Он предполагает освоение в рамках курса лекций, семинарских занятий общекультурных и профессиональных компетенций. В структуру учебника включены тесты и практикумы, являющиеся средствами контроля над компетенциями. В учебном пособии представлены списки рекомендуемой литературы для самостоятельного исследования управленческих проблем и подготовки к семинарским занятиям.

Материал в учебнике подается таким образом, что он может быть интересен как студентам, лишь приступающим к освоению основ социологии управления, так и магистрантам, аспирантам, преподавателям вузов, государственным служащим и специалистам в сфере управления, а также занимающимся управленческими системами и технологиями, методами их исследования.

Раздел 1. Предмет социологии управления

Цель изучения раздела направлена на освоение следующих компетенций.

Общекультурная компетенция – 10 (ОК-10) (пороговый уровень) – способность анализировать социально значимые проблемы и процессы.

Знать: социально значимые проблемы и процессы в сфере управления.

Уметь: анализировать социально значимые проблемы и процессы.

Владеть: методами исследования социально значимых проблем и процессов.

ОК-10 (повышенный уровень) по критерию «*владеть*» – способность анализировать социально значимые проблемы управления глобального уровня.

Профессиональная компетенция – 3 (ПК-3) – способность и готовность участвовать в составлении и оформлении научно-технической документации, научных отчетов, представлять результаты исследовательской работы с учетом особенностей потенциальной аудитории.

Знать: принципы составления и оформления научно-технической документации, научных отчетов.

Уметь: составлять и оформлять научно-техническую документацию, научные отчеты, представлять результаты исследовательской работы с учетом особенностей потенциальной аудитории.

Владеть: способностью участвовать в составлении и оформлении научно-технической документации, научных отчетов, представлять результаты исследовательской работы с учетом особенностей потенциальной аудитории.

Повышенный уровень профессиональной компетентности по критерию «*владеть*» – способность самостоятельно готовить электронную презентацию и представлять исследовательские данные в СМИ.

ПК-10 – способность использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности.

Знать: принципы, методы, способы организации научных и научно-прикладных исследований, аналитической и консалтинговой деятельности.

Уметь: использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности.

Владеть: методами и практическими навыками и умениями участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности.

Повышенный уровень профессиональной компетентности по критерию «*владеть*» – владение методами научно-прикладных исследований, организации консалтинга, способность самостоятельно готовить электронную презентацию по результатам исследовательской деятельности.

Лекция 1. Научно-теоретические предпосылки становления и развития социологии управления

План

1. История возникновения, предпосылки и этапы развития социологии управления.
2. Теории социальных организаций и управление.
3. Трудовая социальная организация. Теории мотивации труда.

Литература

Основная

1. *Бабосов Е. М.* Социология управления: Учеб. пособие для студентов вузов. 5-е изд. – Минск: ТетраСистемс, 2010.
2. *Бойков В. Э.* Социология управления: Учебник. – М.: Издательство РАГС, 2006.
3. *Бурганова Л. А.* Социология управления: Учебник. – Казань: КГТУ, 2007.
4. *Граждан В. Д.* Социология управления: Учебник. – М.: КноРус, 2009.
5. *Горшков М. К., Шереги Ф. Э.* Прикладная социология: Учеб. пособие для вуза. – М.: Центр социального прогнозирования, 2003.
6. *Гостенина В. И.* Конфликт: социальное измерение // Народонаселение, 2002. – № 1.
7. *Гостенина В. И., Корюкин А. П.* Социальное партнерство в системе управления социально-трудовыми отношениями. – М.: Прометей, 2005.
8. *Тихонов А. В.* Социология управления. – М.: Канон+, 2007.

Дополнительная

1. *Волков Ю. Г., Мостовая И. В.* Социология: Учебник для вузов / Под ред. проф. В. И. Добренькова. – М.: Гардарики, 2002.
2. *Гостенина В. И.* и др. Методологические особенности социологии управления в меняющемся научном дискурсе современности. Эмпирическое значение // Ежегодник НИИ фундаментальных и прикладных исследований за 2010 год. – Брянск: РИО Брянского государственного университета, 2010.
3. *Гостенина В. И.* и др. Социологические подходы к определению занятости и реализация интересов различных субъектов в СМК в условиях смены социальной парадигмы управления. – Брянск, 2006.
4. *Маслоу А.* Теория человеческой мотивации. – СПб.: Евразия, 1999.
5. *Мильнер Б. З.* Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2001.
6. *Лайкерт Р., Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г.* Управление – это наука и искусство. – М.: Республика, 1992.

Интернет-источники

1. <http://fb2.traumlibrary.net> – *Вебер М.* Избранные произведения.
2. <http://www.niiss.ru/index.html> – Научно-исследовательский институт социальных систем при МГУ им. М. В. Ломоносова.

Зарубежный источник: Rauch J., Evans P. Bureaucrasy Structure and Bureaucratic Performance in Less Development Countries // Journal of Public Economics, 2000. – № 75.

1. История возникновения, предпосылки и этапы развития социологии управления

Наука управления – быстро развивающаяся область знания. Однако молодой ее назвать нельзя. Французские исследователи относят ее зарождение ко второй половине XVIII в.

В теоретических источниках, эмпирических исследованиях, управленческой литературе есть несколько подходов к определению управления.

Управление рассматривается как вид деятельности, функция которой – руководство людьми, или система отношений в виде социальной иерархии, в которую входит контроль, власть, ранг, статус, роли. Распространенной точкой зрения является определение управления как формы взаимодействия: контроль (общий и детальный), делегирование полномочий, стиль руководства, конкуренция, продвижение, лидерство, конфликты.

В современной науке управление – область человеческого знания, вид деятельности, включающий четыре основных действия или функции:

- планирование;
- организацию;
- мотивацию;
- контроль.

Несмотря на обилие определений и подходов, большинство исследователей придерживаются точки зрения, что основная задача управления – это руководство людьми, координация их деятельности для достижения целей.

К представленным определениям необходимо добавить следующее: управление – непреходящее, внутренне присущее свойство общества на любой ступени его развития. Оно непосредственно связано с трудом. Труд был, есть и всегда будет сферой общественного взаимодействия. Чтобы успешнее противостоять могучим силам природы, отвоевать у нее средства для жизни, с первых же шагов своего существования люди трудятся сообща, объединяются в трудовые организации. Однако трудовая организация (трудовой коллектив) немислима без организованности, порядка, разделения труда, определения места человека в организации, его функций. Без социального управления невозможно не только материальное и духовное производство, но и распределение и потребление.

Объективным фактором управления выступает система объективных закономерностей развития общества, которые действуют независимо от воли и сознания людей. Закономерности упорядочивают систему, устанавливают определенные пропорции в ее структуре, направленность, темпы ее динамики. Если данные закономерности не проходят через сознание людей, не познаны и в силу этого не используются ими, то они действуют как стихийные регуляторы, не связанные с сознательной деятельностью людей, с функционированием общественных институтов.

К объективным регуляторам принято относить закономерности рынка, конкуренции в рыночном обществе. Стихия рынка влияет на регулирование общественного разделения труда, устанавливает в хозяйстве определенные пропорции, которые могут нарушаться и вновь налаживаться. В соответствии с законом стоимости рыночная стихия управляет не только производством, но и поведением людей, их социальной жизнью.

Наряду с объективными, зачастую стихийно действующими, непрограммируемыми факторами управления в обществе на любой ступени его развития действуют субъективные факторы управления – сознательные, связанные с целесообразной, преобразующей деятельностью людей. Постепенно формируются специальные общественные институты – субъекты управления, то есть совокупность органов и организаций, осуществляющих сознательное воздей-

ствие на систему, с тем чтобы реализовать поставленные цели, добиться запрограммированных результатов.

Итак, в обществе действуют два типа факторов управления – объективные (независимые от сознания) и субъективные (сознательные). Характерно, что по мере прогресса неосознанные факторы управления все более уступают место факторам сознательным, связанным с целесообразной деятельностью людей и функционированием общественных институтов (государства). Вообще управление – это универсальное понятие, которое реализует регулятивные функции в биологических, социальных, технических, организационных системах, обеспечивая сохранение их структуры, поддержание определенного режима деятельности.

Управление – целенаправленный, планируемый, координируемый и сознательно организованный процесс, способствующий достижению максимального эффекта при минимальных затратах ресурсов, усилий и времени. Иными словами, управление – это упорядочение структуры и обеспечение эффективного ее функционирования в полном соответствии с закономерностями существования и развития данной системы.

Особый смысл имеет управление в социальных системах – это управление людей людьми. Оно охватывает воздействие на деятельность людей, объединенных в группы, другие сообщества с их различными интересами. Эта наиболее сложная область управления является объектом изучения социальных наук (социологии, социальной психологии, психологии). В процессе производства, распределения и потребления материальных благ люди объединяются в различные организационные формы, то есть социально-экономические системы. Поэтому социальное управление – свойство, присущее человеческому обществу. Оно воздействует на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития и определяется общественным характером труда, а также необходимостью общения людей в процессе труда и жизни. Возникновение управления как особого вида общественной деятельности обусловлено разделением труда, которое специализировало труд производителей и коллективов.

Социология управления – пограничная наука. Она появилась на стыке двух самостоятельных дисциплин: социологии и управления. Напомню, что задача социологии состоит в том, чтобы максимально объективно проанализировать и исследовать социальные отношения между людьми с целью выявления законов, управляющих обществом. Поскольку общество состоит из различных групп и личностей, то социология изучает общество в разных формах его проявления: от общих законов функционирования и развития до поведения малых групп и отдельных личностей.

Специфической особенностью социологии управления является то, что она относится к активной социологии. Социология управления, используя понятийный и методологический аппарат прикладной социологии, позволяет производить реальные изменения на различных уровнях взаимодействия людей.

Таким образом, социология управления как часть общей социологии рассматривает процесс становления, функционирования и развития определенной сферы жизнедеятельности; исследует механизм социальных изменений и социальных отношений, закономерности социальных действий и поведение в процессе управления.

В научной литературе указанные функции распространяются на такие понятия, как управление и административная система, менеджмент. Между ними существуют различия. Так, менеджмент выделился в самостоятельную область человеческих знаний, в науку в конце XIX – начале XX в. К этому же времени относятся первые работы ученых и практиков, пытавшихся обобщить накопленный в области управления опыт и сформировать основы научного управления. Родоначальником школы научного управления считается Ф. Тейлор.

Управление в социологической интерпретации – это властная форма закрепления социальных отношений людей, различающихся местом в системе организации труда, то есть ста-

тусом (важностью и сложностью выполняемых задач) и социальной ролью, которое принято называть должностным положением, и местом в системе распределения, которое определяет размер основного вознаграждения, или доход. Это специальная технология направления действий людей на выполнение определенных целей.

Наука управления создавалась усилиями ученых разных стран, особенно большой вклад в ее развитие внесли американские классики управления Ф. Тейлор, Э. Мэйо, А. Файоль, Ф. Ротлисберг, Д. Мак-Гриф, Р. Акофф, И. Ансоффа и др. Изучению проблем управления посвящены труды отечественных исследователей А. А. Богданова, А. К. Гастева, Н. А. Амосова, П. К. Анохина, А. И. Берга, В. М. Глушкова, Н. И. Лапина, О. И. Шкаратана, В. Н. Иванова, В. А. Ядова.

Немаловажную роль в становлении науки управления сыграли японские теоретики и бизнесмены. Социология управления базируется на сформулированных Ф. Тейлором, А. Файолем, М. Вебером, Э. Мэйо и другими крупными теоретиками и практиками управленческой деятельности принципах научного управления социальными и производственными организациями.

В целом в развитии науки управления принято выделять три основных этапа.

1. Первый этап – 1880–1930 гг. Начало периода совпадает с шагами правительства и конгресса США по пересмотру системы смены кадров администрации в связи с тем, что система кадров совершенно обновлялась при победе оппозиционной партии на выборах. Введено назначение кадров независимо от партийной принадлежности – по принципу компетентности.

2. Второй этап – 1930–1950 гг. Поколение классиков – классическая школа менеджмента.

3. Третий этап – 1960–1990 гг. Новая школа управления. Основывается на использовании точных наук и методов социальной психологии.

Каждый период создал свою школу.

Школа научного менеджмента. Основоположник – Фредерик Тейлор

Теория Ф. Тейлора предусматривала одностороннее влияние управляющей системы на рабочего и беспрекословное его подчинение управляющему. Этому способствовало и то, что получаемое рабочим задание содержало детальный алгоритм процесса труда, который нельзя было нарушить. Тейлоризм в какой-то мере игнорировал рабочего как личность. В теории научного управления не учитывались мотивы поведения социальных групп и психология рабочего. Видимо, это было результатом того, что специальными социологическими и психологическими исследованиями Тейлор не занимался.

Он рассматривал рабочего как автоматического исполнителя трудовых действий, предписанных инструкцией. Основными движущими импульсами ученый считал ожидание и получение материального вознаграждения за труд, заинтересованность в личной экономической выгоде.

Руководство Ф. Тейлор понимал как сложнейшее искусство и точную науку одновременно. Расчет и интуиция – залог успеха. Исследователь разработал две концепции: «достигающего рабочего» и «достигающего руководителя». Согласно первой, человеку нужно поручить такое задание, которое требовало бы максимума усилий, но не вредило здоровью. После того как рабочий освоил простой урок, ему следует поручать более сложное задание. Таким способом человек постепенно достигает потолка своих творческих возможностей. Трудолюбивых и инициативных переводят на более интересную работу. Тейлор классифицировал все виды работ по содержанию, сложности и характеру труда, установив для каждой группы премиальную вилку. Прежде чем принять на работу и дать трудное задание, людей необходимо тщательно протестировать, изучить их физические и психологические характеристики.

Так появилась идея профотбора. Ее дополнила концепция профессионального обучения, согласно которой «достигающий руководитель» исполнял операции «функциональной администрации», состоявшей из узкоспециализированных (выполнявших какую-то одну функцию) инструкторов. Если раньше рабочий обо всем заботился сам, то теперь администрация заранее обязывалась обеспечить его документацией, сырьем, инструментами. Рабочему оставалось только хорошо трудиться. По теории Тейлора руководить стало сложнее. Менеджер должен был выступать не только техническим специалистом, но и социальным инженером: знать личные качества подчиненных, решать конфликты, заботиться о своем лидерском стиле. Тейлор считал: прежде чем администрация потребует от подчиненных хорошей работы, она сама должна трудиться в два раза лучше.

Идеи и опыты Ф. Тейлора оказали революционное влияние на науку управления, а внедрение его теории изменило культуру труда. Эта школа стремится сформулировать общие принципы управления на основе разностороннего исследования опыта деловой и производственной деятельности. Практическое применение тейлоровского подхода оказывалось весьма результативным. На тех машиностроительных предприятиях, где экспериментировал Тейлор, средняя производительность труда за три года возросла в два раза. Внедрение его идей связано со стандартизацией инструментов и с учетом особенностей различных конкретных видов работ. Характерен в этом отношении опыт, произведенный ученым на сталелитейном заводе в Бетлехеме (Пенсильвания, США) при изучении погрузки угля лопатами. Выяснилось, что при погрузке различных видов материалов целесообразно применять до 15 типов лопат. Внедрение рациональных методов (какие грузы и какими типами лопат следует грузить) привело к тому, что спустя три с половиной года 140 человек выполняли работу, для которой ранее требовалось от 400 до 600 человек.

Показательно, что против тейлоризма вначале выступили не только профсоюзы, но также крупные предприниматели и Уолл-стрит. Одной из причин явилось так называемое дело «Истерн Рейтс», которое вызвало большую полемику в печати о значении принципов научного менеджмента. В 1910 г. в США Комиссия по регулированию торговли между штатами рассматривала конфликт группы фирм – отправителей грузов и железнодорожных компаний, стремившихся под предлогом больших издержек на заработную плату повысить тарифы.

Школа человеческих отношений. Создатель – Элтон Мэйо

Французский инженер и предприниматель Анри Файоль (1841–1925) создал административную теорию управления.

В отличие от создателей школы научного управления Тейлора и Гилберта, которые начинали карьеру простыми рабочими и впоследствии акцентировали внимание на совершенствовании процесса функционирования организации, А. Файоль имел опыт работы в качестве руководителя высшего звена в большом бизнесе. В течение 30 лет (1888–1918) он занимал пост генерального управляющего в крупной французской горнодобывающей и металлургической компании «Комамбо».

Основные положения концепции Файоля изложены в его работе «Общее и промышленное управление» (1916). В основе воззрений ученого лежит положение о том, что любое предприятие состоит из двух основных систем: материальной и социальной. Первая включает в себя производительный труд работников, а также средства труда и предметы труда. Вторая представляет собой взаимоотношения людей в процессе производства материальных благ.

А. Файолю принадлежит высказывание о том, что управлять – значит вести предприятие к его цели, извлекая возможности из всех имеющихся в распоряжении ресурсов.

Одной из основных целей административной школы было создание универсальных принципов управления, следуя которым организация, несомненно, добьется успеха.

А. Файоль сформулировал основные принципы управления.

1. Разделение труда. Целью разделения труда является повышение эффективности труда каждого работника в отдельности и организации в целом. В основе разделения труда лежит специализация, необходимая для рационального использования рабочей силы применительно ко всем видам труда, как управленческого, так и исполнительского.

2. Полномочия и ответственность.

3. Единоначалие. Каждый работник должен получать распоряжения только от непосредственного руководителя. Этот принцип противоречит рекомендациям Тейлора, который считал, что рабочие могут подчиняться разным функциональным руководителям.

4. Единство руководства. Все виды деятельности, преследующие одну и ту же цель, должны осуществляться под руководством одного начальника и в соответствии с единым планом.

5. Подчиненность личных интересов общим. Интересы одного работника или группы работников не должны ставиться выше интересов предприятия.

6. Скалярная цепь (иерархия) – это цепь руководителей от самого высшего до самого низшего ранга. Следует помнить, что специфика современного управления требует наличия наряду с иерархией широкой сети горизонтальных связей. Единственной организационной системой, отвечающей требованиям этого принципа, является линейная организационная система управления.

7. Порядок. Файоль подразделял порядок на материальный («всеу свое место и все на свое место») и социальный («каждому свое место и каждый на своем месте»).

8. Справедливость. Лояльность и преданность персонала должны обеспечиваться уважительным и справедливым отношением администрации к подчиненным.

9. Стабильность рабочего места для персонала. Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации и ведет к дополнительным издержкам. Текучесть кадров одновременно является причиной и следствием плохого управления.

10. Инициатива.

11. Корпоративный дух. Сила предприятия заключается в объединении персональных усилий всех его работников. Файоль обращал внимание на недопустимость использования в управлении принципа «разделяй и властвуй».

Считая данные принципы универсальными, Файоль указывал, что их применение должно носить гибкий характер и учитывать ситуацию, в которой осуществляется управление.

А. Файоль разделял администрирование на шесть основных групп управленческих операций.

1. Технические и технологические – производство продукции.

2. Коммерческие – закупка сырья и полуфабрикатов, реализация готовой продукции.

3. Финансовые – привлечение и распределение заемных средств и инвестиций.

4. Охранные – обеспечение сохранности собственности предприятия и безопасности его работников.

5. Учетные – бухгалтерский учет и отчетность, инвентаризация, аудиторские проверки и т. п.

6. Административные – управление персоналом.

Научная заслуга А. Файоля состоит в том, что благодаря ему управление стало признаваться самостоятельной и специфической деятельностью людей. В итоге возникла новая отрасль науки – социология и психология управления, в которой соединились два подхода к управлению – социологический и психологический. Она очень популярна, но недостаточно учитывает человеческий фактор.

Марксистская школа социологии опиралась на лучшие достижения классической французской социологической мысли, английскую политэкономия и утопический социализм. Карл

Маркс предложил свой леворадикальный проект переустройства общества, предусматривающий создание нового коммунистического общества. При этом эмпирически доказанной возможности существования подобного социального устройства не было за всю историю человечества. Основные классы – капиталисты и наемные рабочие – не объединены общими ценностями и находятся в состоянии социального конфликта. По мере развития капитализма, предсказывал Маркс, буржуазия будет становиться богаче, а пролетариат беднее, конфликт усилится и рабочие совершат всемирную революцию. Однако теория Маркса не воплотилась прежде всего потому, что капиталисты и предприниматели стали строить отношения на основе экономической выгоды и целесообразности, а не учитывать нужды и потребности рабочих в силу альтруизма.

Значительный вклад в развитие русской классической школы социологии управления дореволюционного периода внес выдающийся ученый П. А. Сорокин. Его важной заслугой является разработка теории социальной стратификации – дифференциации совокупности людей на классы, группы, слои в иерархическом ранге, выражающейся в существовании высших, средних и низших слоев населения. Любая организованная социальная группа расслаивается именно из-за своего постоянства и организованности: например, деловая организация, семья, политическая партия, шайка разбойников, научное общество и др. Сорокин выделил три формы социальной стратификации: экономическую, политическую и профессиональную. Согласно его теории, есть социально значимые профессии, связанные с функциями организации и контроля группы. Это люди, напоминающие машиниста локомотива, от которого зависит судьба пассажиров в поезде. Ученый отмечал, «что в любом обществе более профессиональная работа заключается в осуществлении функций организации и контроля и в более высоком уровне интеллекта, необходимого для ее выполнения, в большей привилегированности группы и в более высоком ранге, который она занимает в межпрофессиональной иерархии, и наоборот». Профессиональные группы неквалифицированных рабочих всегда находятся внизу профессиональной пирамиды и являются самыми низкооплачиваемыми во все времена и во всех странах, за исключением России.

Внутрипрофессиональные группы, по П. А. Сорокину, подразделяются на такие слои, как:

- предприниматели, или хозяева, экономически независимые в своей деятельности;
- служащие высшей категории (директора, менеджеры, главные инженеры, члены совета директоров корпораций), профессиональная функция которых заключается не в физическом, а в интеллектуальном труде;
- наемные рабочие, занятые в основном физическим трудом и зависимые в своей деятельности.

Школа социальных систем. Основатель – Честер Барранд, представитель – Герберт Саймон

Новая школа управления имеет много приверженцев и представлена различными течениями исследования операций: системотехника, эконометрика и т. д.

В 1930-е гг. набрала силу, а затем стала господствующим направлением в социологии организаций школа человеческих отношений, или «гуманистический вызов». Само название свидетельствует, что это течение представляло собой альтернативу классической теории. Наибольший вклад в развитие данного направления внесли Э. Мэйо, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу и др.

Основателем школы считается Элтон Мэйо (1880–1948). Исследования начались со знаменитых хоторнских экспериментов, проходивших в «Вестерн Электрик Компани» (вблизи Чикаго, США) в 1927–1932 гг.

По итогам пятилетних опытов ученые из Гарвардского университета доказали, что на производительность труда влияют не только и не столько технико-экономические, сколько социально-психологические факторы.

Сторонники классической теории полагали, что эффективность управления определяется формальной структурой управления, координацией и детализированным контролем, строгим соблюдением дисциплины, величиной индивидуального вознаграждения, узкой специализацией задач, единоначалием, авторитарными методами управления, правильным подбором кадров и орудий труда, соответствием людей структуре. Их противники доказали обратное: эффективность управления обусловлена неформальной структурой, и прежде всего малой группой, взаимодействием людей и общим контролем, самодисциплиной и возможностями творческого роста, коллективным вознаграждением, отказом от узкой специализации и единоначалия, демократическим стилем руководства, соответствием структуры людям, а не наоборот.

Э. Мэйо ввел в мировую социологию понятия формальной и неформальной организации. Он обнаружил, что в любой компании или на заводе, помимо официальных служебных отношений (формальная организация), у людей обязательно возникают неофициальные, дружеские отношения (неформальная организация). Причем и первые и вторые отношения не хаотичны и не случайны, а строго упорядочены и подчиняются определенным закономерностям. На них можно воздействовать, ими можно управлять, и, следовательно, они соотносятся с организацией (или структурой).

Критерием разграничения формальных и неформальных отношений служит степень формализации существующих взаимодействий, которые отражают статусные и функциональные отношения. Каждая должность наделена специфическими функциями таким образом, что все функциональные задачи оказываются распределенными между членами организации. Должностные статусы упорядочиваются в иерархическую структуру на основании сходства функциональных задач в различные организационные подразделения по принципу «руководящие – подчиненные», в лестницу зависимостей между низшими (подчиненными) и высшими (руководящими).

Формальная организация обеспечивает прохождение деловой информации, необходимой для функционального взаимодействия. Она включает различные регуляторы, нормирующие и планирующие деятельность данной социальной организации (нормы и образцы служебного поведения, программы деятельности, принципы и нормы вознаграждения и т. д.). Формальная организация рациональна в ее основе лежит принцип целесообразности и сознательного движения к известной цели. Формальная организация является принципиально безличной, то есть рассчитана на абстрактных индивидов, между которыми не предусмотрено никаких отношений, кроме проходящих по определенной программе – служебных.

Ф. Ротлисберг, коллега Э. Мэйо по хоторнским экспериментам, считал, что промышленность – в такой же степени социальный феномен, в какой и экономический. Индустриальная цивилизация не сможет выжить, если не выработает новое понимание роли человеческой мотивации и поведения людей в организации, отличное от предлагаемого классической теорией. Индустриальное общество, вторил ему Э. Мэйо, обезличивает людей, им нужно вернуть самобытность, естественные обычаи и традиционные ценности. Этого можно достичь, если перестроить производство под человека. Задача менеджмента состоит в том, чтобы огромные формальные структуры, превратившиеся в бюрократических монстров, гонящихся за материальной эффективностью, ограничить снизу и как-то обуздать неформальной организацией, построенной на принципах человеческой солидарности и гуманизма.

Отличительные черты теории человеческих отношений: соединение формальной и неформальной структур власти, узкая специализация, широкое участие рядовых людей в

управлении, внедрение новых форм организации труда, которые повышают мотивацию и удовлетворенность работой, преувеличение роли малой группы и солидарности.

Сторонники данного подхода, несмотря на различия между ними, были едины в одном: жесткая иерархия подчиненности, формализация организационных процессов несовместимы с природой человека. Отсюда – поиск новых организационных структур, форм труда и методов мотивации работника. Наиболее активно исследования проводили А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Херцберг, Р. Лайкерг.

Людвиг Эрхард, экономист и «конструктор» нового хозяйственного порядка, был назначен министром экономики Баварии в 1945 г., с сентября 1949 г. он занимал пост министра экономики, а затем избирался канцлером ФРГ. Теоретические основы концепции Л. Эрхарда начали складываться в студенческие годы под влиянием его научного руководителя либерального социалиста Ф. Оппенгеймера. Эрхард сформулировал приоритеты рыночных экономических законов над социальными целями в одной из статей в 1931 г. Признание преимущества рыночных экономических законов над социальными целями не означает, что государство не вмешивается в экономическое регулирование, однако оно носит вторичный характер и направлено в первую очередь на создание естественных рыночных условий для ресурсного обеспечения социальной сферы. Германская концепция социального рыночного хозяйства ближе к теории косвенного регулирования экономики, чем к классической теории свободной конкуренции. Социальное рыночное хозяйство Л. Эрхард использовал для обоснования концепции сформированного общества. В условиях социально-экономического кризиса ученый разработал концепцию развития германского общества, яркая характеристика которого – дефицит финансов – позволила ему прийти к выводу о невозможности предоставлять рынок «свободной игре» сил.

Государство интегрировало личность и общество, оставляя за собой функции улучшения качества жизни, обеспечения социальных гарантий в старости и в случаях наступления социальных рисков. Функции государства распространялись только на социальную сферу. Предприятия испытывали на себе косвенные последствия регулирования через уплату налогов. При этом государство ограничивало свои социальные функции тем, что предоставляло вспомоществование только нуждающимся гражданам. Выполнение социальных задач, которые под силу самим гражданам, возлагалось соответственно на них. Л. Эрхард исходил из идеи сильного государства как «конституирующей», «управляющей» и «регулирующей» силы, способной формировать общество. К 50-м гг. XX в. концепция социально-экономического реформирования Германии была сформулирована. Сущность ее, вопреки широко распространенному мнению, представляла собой не столько концепцию социального рыночного хозяйства в кейнсианском понимании косвенного регулятивного воздействия государства на все сферы социально-экономического развития общества, сколько обоснование теории «сформированного общества», цель которого была определена на съезде Христианско-демократической партии: «...Преодоление плюрализма противоречивых общественных интересов путем приведения их к общему знаменателю всеобщего благополучия». В отличие от концепции Дж. М. Кейнса, в которой немецкие неолибералы усмотрели угрозу диктатуры, так как сочли кейнсианский инструментальный выход из «великих депрессий» непригодным к конкретной германской ситуации, основой для компромисса и объединения различных политических сил в проведении реформы была определена регулирующая роль государства, направленная на концентрацию действий в свободном рыночном пространстве. Это была политика среднего пути, которая сглаживала социальные противоречия, обеспечивала поддержку предпринимательства, создавала условия для роста жизненного уровня средних слоев.

Иерархическая теория потребностей А. Маслоу открыла новую страницу мотивации и поведения людей в организации.

Абрахам Маслоу (1908–1970) первым осознал законы построения человеческих потребностей. Он понял, что не сама потребность движет человеком, а степень ее неудовлетворения. Потребности в самом общем виде можно определить как заботу индивида об обеспечении необходимых средств и условий для собственного существования и самосохранения, стремление к устойчивому равновесию со средой обитания (жизненной и социальной). Существует множество классификаций человеческих потребностей, основой для которых выступают: специфические объекты человеческих потребностей, их функциональное назначение, вид реализуемой деятельности и др.

А. Маслоу наиболее полно и удачно разработал иерархию потребностей. Он выделяет пять уровней, или групп, мотивов поведения в зависимости от доминирующих в тот или иной момент потребностей.

1. Физиологические и сексуальные потребности – это потребности в воспроизводстве рода, дыхании, физических движениях, пище, одежде, жилище и т. п.

2. Экзистенциальные потребности – это потребности в безопасности своего существования, уверенности в завтрашнем дне, стабильности условий жизнедеятельности, определенном постоянстве и регулярности окружающего человека социума. В сфере труда – это потребности в гарантированной занятости, страховании от несчастных случаев и т. д.

3. Социальные потребности – это потребности в социальных связях, общении, идентификации себя с другими, участии в совместной трудовой деятельности.

4. Потребности в самоуважении, служебном росте, статусе, престиже, признании и высокой оценке.

5. Личностные, духовные потребности – это потребности в самоактуализации, самовыражении через творчество.

Первые два типа потребностей А. Маслоу называл первичными (врожденными), три остальных – вторичными (приобретенными). При этом процесс возвышения потребностей выглядит как замена первичных (низших) вторичными (высшими). Согласно принципу иерархии, потребности каждого нового уровня становятся актуальными (насущными, требующими удовлетворения) для индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы. Поэтому принцип иерархии называют также принципом доминанты (господствующей потребности в данный момент).

Человеческие отношения становятся предметом научных исследований. В 60-х гг. XX в. японские исследователи, а затем американские ученые Д. Рисман и Дж. Гелбрейт вводят в научный аппарат термин «качество жизни». Позднее Л. Дэвис дополняет это понятие, и оно звучит как «качество рабочей жизни», а его идейное содержание связывается с теорией постиндустриального общества. Управление рассматривается как результат регулирования связей в системах различной природы: экономических, социальных, физических, биологических, естественных и искусственных. Все шире распространяется синергетический метод, особенно в моделировании управления с использованием принципа обратной связи. Соединение системной и синергетической методологий позволяет анализировать управление в системно-динамическом, нелинейном аспектах и проследить его роль и значение в определении наемного труда как социального ресурса или человеческого капитала. Благодаря этому можно установить эффективность управления в многозначных процессах, которые зачастую характеризуются явлением «хаоса». К ним относят и социально-трудовые отношения.

2. Теории социальных организаций и управление

Социальная организация (от позднелатинского *organize* – «сообщаю стройный вид») представляет собой социальную систему групп и отношений между ними, объединенных для достижения определенных целей посредством распределения функциональных обязанностей,

координации усилий и соблюдения определенных правил взаимодействия в процессе функционирования системы управления. Социальная организация относится к наиболее сложному типу организационных систем, поскольку в ее природе заложена известная двойственность: она создается для решения определенных задач, выступает социальной средой общения и предметной деятельности людей.

На заранее созданную социальную организацию накладывается целая система межличностных отношений.

В социологии понятие «социальная организация» как социальная система тесно связано с понятием «социальная структура». Для организации и проведения социологических исследований важно разобраться в понятии «социальная структура», которое включает два основных компонента: с одной стороны, социальный состав или совокупность различных типов социальных общностей внутри общества, а с другой – социальные связи всех составных частей, различающихся по широте их действия и значению в социальной структуре на определенном этапе развития как общества, так и организации.

В социологическом исследовании важное место принадлежит социально-демографическим «срезам»: половозрастная, семейная и генетическая составляющие. Половозрастная структура анализируется по одному или обоим признакам, то есть по полу и возрасту.

По возрасту население принято условно делить на три группы:

- 0–14 лет (дети);
- 15–49 лет (молодые и средний возраст);
- 50 лет и старше (пожилые).

Половозрастную структуру рассматривают как с точки зрения соответствия производственной специализации, так и в связи с воспроизводством населения.

Семейная структура населения характеризуется числом, размером, составом семей, взаимосвязями членов семьи. В семейной структуре населения принято выделять брачное состояние.

Генетическая структура представляет соотношение в населении лиц, родившихся в данной местности, и тех, кто переселился из других районов.

Жизнь современного общества невозможно представить без наличия определенных организаций (предприятий, банков, магазинов, университетов и пр.). В социологии под организацией понимают такую форму или такой способ организации совместной деятельности людей, при которых она выглядит скоординированной, упорядоченной, четко отлаженной. Термин «организация» может употребляться в трех основных смыслах:

- как целевая группа, объединение людей, стремящихся к реализации общих целей;
- определенная деятельность, способы руководства и управления (организация труда, организация питания и т. д.);
- система способов и образцов деятельности индивидов, институтов, социальных ролей и систем ценностей, которые обеспечивают совместную жизнь членов общности.

Функционирование целых общностей людей определенным упорядоченным способом называется социальной организацией. Основное отличие организации заключается в наличии внутри ее социальной иерархии, представляющей собой систему статусов и ролей, а также социальных отношений.

Организации – это прежде всего группы, ориентированные на достижение определенной цели. Существует два механизма возникновения организаций:

- когда достижение общих целей возможно только через достижение целей индивидуальных (предприятия и учреждения);
- когда достижение индивидуальных целей оказывается возможным только через достижение общих целей (акционерные общества, массовые организации).

В структурной организации любого предприятия всегда присутствуют следующие основные элементы:

- единая цель (производство товаров или оказание услуг);
- система власти, или управление, которое требует подчинения нижестоящих вышестоящим;
- распределение функций (полномочий и обязанностей) между группами работников, постоянно между собой взаимодействующих.

Достижение основных целей требует сотрудничества многих людей, при этом каждый человек выполняет строго предписанные задачи и функции.

Дисфункция организации называется организационной патологией. Это устойчивое нарушение нормального функционирования организации, когда в ней по каким-то причинам образуются сбои.

Итак, социальная организация имеет структурную характеристику. Вместе с тем обеспечение ее функций проявляется в социальных институтах, позициях и ролях, ценностях и нормах, регулятивный аспект которых охватывает понятие «социальный контроль».

Социальный контроль – это способ саморегуляции социальной системы, обеспечивающей упорядоченное взаимодействие составляющих ее элементов посредством нормативного, в том числе и правового, контроля. Каждая организация функционирует при условии управления и социального контроля, который во многом определяется организационными принципами строения.

В основе построения любой организации находится сочетание двух основных принципов:

- иерархического (субординационного, вертикального). По отношению к управленческой деятельности этот принцип отражает вертикаль управленческих отношений, начиная от ее низших уровней (руководители первичного звена) и заканчивая высшим уровнем руководства;
- координационного. Является воплощением функционального разделения труда, которое закрепляется в системе должностных обязанностей руководителя и исполнителей. Его учет также необходим для характеристики содержания деятельности руководителя (что, как, почему и зачем он делает). Эта горизонтальная составляющая во многом определяет коммуникативное пространство организации. Сама же координация является следствием разделения труда по вертикали, что представляет собой непосредственно управление. Руководитель в организации регламентирует круг обязанностей и ответственности.

Сочетание иерархического и координационного принципов управления в том или ином виде дает следующие варианты построения отношений в организации.

1. Пирамидальная структура (иерархия). Это достаточно традиционная структура организации отношений, которую называют первой формой управления в организации. Она делится на отдельные блоки, а управленческие полномочия передаются по вертикали.

2. Линейная организационная структура. В системе управления существуют и горизонтальные связи, характеризующиеся расстановкой конкретных руководителей во главе отдельных подразделений. Например, на многих предприятиях имеются начальники производственного отдела, финансового отдела, энергетической, конструкторской служб, службы маркетинга.

3. Матричная структура. Это двойное подчинение рабочей группы, то есть подчинение одновременно и руководителю проекта, и руководителю того функционального отдела, в котором она работает постоянно. Руководитель проекта обладает так называемыми «проектными» полномочиями, а руководители функциональных служб сохраняют свои линейные полномочия.

4. Структура конгломератного типа. Характеризуется тем, что в пределах одной организации сочетаются две или более рассмотренных выше структур, например: в одном отделении фирмы может использоваться вертикальная структура, в другом – линейная, в третьем – матричная.

Все рассмотренные классы и типы организационных структур широко используются в системе управления, поэтому их необходимо знать, применять и модернизировать в процессе трудовой деятельности.

Проблемы функционирования социальных организаций исследовали как зарубежные, так и отечественные ученые. Рассмотрим основные теории подробнее.

Теории организаций П. Блау, М. Фуко, М. Вебера

Теория организаций П. Блау

Исследуя сложные социальные структуры, американский социолог Питер Блау посчитал необходимым адаптировать теорию обмена к формату социальных отношений. П. Блау признавал существенное различие между малыми группами и крупными сообществами, в то время как другой американский ученый – Джордж Хоманс – его преуменьшал, пытаясь объяснить все социальное поведение на основе базовых психологических принципов.

Сложные социальные структуры, характеризующие крупные сообщества, фундаментальным образом отличаются от более простых, свойственных малым группам. Структура социальных отношений в малой группе образуется в ходе социального взаимодействия ее членов. Поскольку большинство из членов крупного сообщества или целого общества не взаимодействуют непосредственным образом, порядок социальных отношений между ними должен опосредоваться каким-то иным механизмом.

Данное утверждение требует отдельного комментария. С одной стороны, Блау, несомненно, не считает социальный бихевиоризм удовлетворительной парадигмой для исследования сложных социальных структур. С другой – он исключал и парадигму социальных дефиниций, утверждая, что социальное взаимодействие и сопутствующие ему социальные дефиниции непосредственным образом не воплощаются в крупномасштабной организации. Итак, начав с парадигмы социального бихевиоризма, при рассмотрении более сложных социальных структур Блау обратился к парадигме социальных фактов.

Согласно Блау, связующими механизмами в сложных социальных структурах выступают нормы и ценности (соглашение относительно ценностей), существующие в обществе.

Общепринятые, ставшие результатом соглашения ценности и нормы служат посредниками в социальной жизни и связующими звеньями социальных взаимодействий. Благодаря им возможен непрямой социальный обмен, и они управляют процессами социальной интеграции и дифференциации в сложных социальных структурах, а также развитием в них социальной организации и реорганизации.

В социальных структурах есть и другие посреднические механизмы, однако П. Блау сосредоточился на консенсусе, достигаемом в отношении ценностей. Ученый изучал социальные нормы. По его утверждению, они заменяют прямой обмен опосредованным. Участник подчиняется норме группы и получает одобрение за эту конформность; неявно одобряется и то, что такое подчинение способствует сохранению группы и ее стабильности. Иначе говоря, группа или коллективное образование вступают с индивидом в отношения обмена. Его суть отличается от более простого понятия Хоманса, который уделял основное внимание межличностному обмену. Блау привел несколько примеров опосредованного обмена между сообществом и индивидом, заменяющего обмен между индивидами.

Так, штатные чиновники не помогают в работе рядовым в обмен на получаемые от них вознаграждения, несмотря на то что эта помощь является официальной обязанностью сотрудников и за выполнение этих обязательств они получают от компании финансовые вознаграждения.

Другим примером непрямого социального обмена служит организованная благотворительность. Состоятельные бизнесмены и представители высшего класса занимаются благотворительностью, чтобы соответствовать распространенным в их социальном классе нормативным ожиданиям и приобрести общественное одобрение со стороны себе равных, а не с целью заслужить благодарность индивидов, которые получают эти благотворительные средства (Blau, 1964. P. 260).

Понятие нормы в формулировке Блау относится к уровню обмена между индивидом и сообществом, тогда как понятие ценностей – к широчайшему социетальному уровню и анализу отношений между сообществами.

Коллективные ценности различного типа можно понимать как средства социального урегулирования, позволяющие расширить диапазон взаимодействия и структуру отношений в рамках социального пространства и времени. Соглашение относительно социальных ценностей служит основой для того, чтобы распространить порядок социального урегулирования за пределы непосредственных социальных контактов и продлить существование социальных структур вне пределов жизни отдельного человека. Ценностные стандарты – это средства социальной жизни в двух значениях данного термина. Ценностный контекст – средство, формирующее социальные отношения. Общие ценности в широком плане выступают связующими звеньями социальных ассоциаций и взаимодействий.

Например, партикуляристские ценности становятся способом интеграции и основой солидарности. Они служат сплочению группы вокруг таких представлений, как патриотизм или репутация школы либо компании. Находясь на коллективном уровне, они тем не менее напоминают чувства личной привязанности, объединяющей индивидов в процессе взаимодействия. Однако их спланирующая роль выходит за рамки обыкновенной личной привязанности. Партикуляристские ценности отделяют определенную группу от других, внешних по отношению к ней, сообществ, что усиливает их спланирующую функцию.

Анализ Блау во многом отличается от версии теории обмена, которую выдвигал Хоманс. Индивиду и индивидуальному поведению, что имело для Хоманса первостепенное значение, в концепции Блау почти не отводится никакой роли. Вместо этого на первый план выходят различные социальные факты. Например, Блау рассматривал группы, организации, коллективы, общества, нормы и ценности. В анализе он обратил внимание на связующие и разрушающие механизмы крупномасштабных социальных единиц, что, несомненно, является традиционным предметом обсуждений приверженцев парадигмы социальных фактов.

Теория организаций М. Фуко

Мишель Фуко не считает, что дисциплина единообразно охватывает все общество. По мнению ученого, она «протискивается» сквозь общество и по мере своего продвижения воздействует на определенные его части. В конечном счете под дисциплинарным влиянием оказывается большинство важнейших институтов. В творчестве Фуко обнаруживается непрерывная структурная диалектика.

Несмотря на то что в «Дисциплине и наказании» очевидно большее внимание Фуко к вопросу власти, в этой работе философа также занимает обычная для него тема возникновения гуманитарных наук. Переход от пыток к тюремным правилам знаменовал собой поворот от наказания тела к наказанию души или воли. Новый вид подчинения заключался в том, что люди определялись как объект знания, научного дискурса. Ключевой момент: здесь обнаруживаются истоки современной гуманитарной науки. Фуко едко изобразил происхождение гуманитарных наук из руслу данных дисциплин: «Техническая матрица этих наук, уже более века столь восхищающих наше “человеколюбие”, – в незначительных злобных мелочах этих дисциплин и их исследований».

Необходимо отметить еще один аспект «Дисциплины и наказания». Фуко интересуется, как знание порождает методы осуществления власти. В данном контексте он рассматривает паноптикум. Это структура, позволяющая служителям наблюдать за всеми аспектами жизни заключенных. В сущности, постоянного присутствия надзирателей не требуется; само существование такой структуры (и возможность присутствия служителей) сдерживает преступников. Паноптикум может принимать вид находящейся в центре кольцевой тюрьмы вышки, с которой караульный способен видеть все камеры. Паноптикум становится для тюремных служителей огромным источником власти, поскольку дает им возможность тотального надзора. Еще большее значение имеет тот факт, что власть паноптикума увеличивается за счет контроля преступников за самими собой; они удерживаются от различных действий, потому что боятся, что их могут видеть охранники. Здесь обнаруживается отчетливая связь между знанием, технологией и властью. Кроме того, Фуко возвращается к своей обычной теме гуманитарных наук, поскольку рассматривает паноптикум как определенную лабораторию для сбора информации о людях. Итак, паноптикум был предвестником социально-научных лабораторий и других методов социальных наук, применяющихся для сбора информации о людях. На другом уровне паноптикум для Фуко – основа «целого типа общества», дисциплинарного общества.

М. Вебер о бюрократии

В социологической науке существуют различные оценки и характеристики бюрократии. Макс Вебер рассматривал бюрократию как в позитивном (в качестве рациональной машины и формы эффективной деятельности), так и в негативном смысле. В негативной (восточной) бюрократии инструкции, приказы, задания и прочие формальные атрибуты власти становятся самоцелью. Главное достоинство бюрократии, по Веберу, – это высокая хозяйственно-экономическая эффективность, главный же недостаток – игнорирование специфики конфликтных ситуаций и отсутствие необходимой гибкости.

Бюрократия – узаконенное господство в организации формальных норм и правил, которыми руководствуются в своих действиях и взаимоотношениях должностные лица. Бюрократическая система представляет собой результат эволюции формальных организаций.

Согласно Веберу, идеальный тип бюрократии включает следующие важнейшие свойства:

- управленческая деятельность осуществляется постоянно;
- устанавливается сфера власти и компетенции каждого уровня и индивида в аппарате управления;
- иерархия формирует основной принцип контроля над различными звеньями аппарата;
- чиновник отделен от собственности на средства управления, а должность отделена от индивида, выполняющего административные функции;
- управленческая деятельность становится особой профессией;
- существует система подготовки чиновников;
- в управлении господствует принцип безличности.

Средства деятельности бюрократического аппарата превращаются в цель его функционирования. В результате в социальной организации позитивной бюрократии появляется источник дисфункций. Они могут принимать самые разные отклонения от установленных функций – от взяток до создания мафиозных систем. Сравнивая восточную и западную бюрократии, М. Вебер указывает на то, что количество дисфункций в первой больше, чем во второй.

Бюрократия как идеально-типическая система организационных отношений предусматривает преобразование единичных и особых интересов во всеобщие интересы организации и, следовательно, исключает наличие собственного интереса у управляющих структур и лиц. Однако внутри формальных организаций действуют конкретные индивиды, материальные и

инные интересы которых в большей степени связаны не с целями организации вообще, а с фактами существования учреждений и формами регламентации управляющей деятельности. Тем самым устойчивость данных учреждений и форм управления становится главной целью людей, занятых в управлении. К. Маркс говорил о существовании особого корпоративного интереса бюрократии в государстве. Цели организации при этом преобразуются в средства поддержания устойчивости учреждений, форм регламентации деятельности и материальных интересов особой группы людей, которую составляет правящая элита.

Другие формы современных организаций

В последние годы происходит переосмысление путей развития и поиск новых форм организаций. Вместо создания структур на основе набора функций и подразделений организация строится вокруг нескольких основных процессов со специфическими целями каждого из них. Возникающие структуры напоминают скорее сеть, чем традиционную управленческую иерархическую пирамиду. В таких структурах сокращается вертикальное администрирование, устраняются работы, которые не обеспечивают получение добавочной стоимости, происходит минимизация ресурсов, требуемых для реализации каждого процесса.

К такого рода организациям, обладающим повышенными возможностями адаптации к современной деловой среде, относятся следующие типы организаций:

- сетевая;
- многомерная;
- круговая;
- виртуальная;
- предпринимательская;
- обучающаяся.

В кратком изложении особенности построения и функционирования данных организаций сводятся к следующему.

Сетевая организация

Сетевая организация представляет собой совокупность самостоятельных фирм или специализированных единиц бизнеса одной организации, взаимосвязанных цепочкой заказов и договорных отношений и координируемых с помощью рыночного механизма вместо командных методов.

В сетевой организации рыночные отношения переносятся в ее внутреннюю сферу, при этом в самой организации возникают как бы «внутренние рынки», а последовательность команд традиционной иерархической структуры заменяется цепочкой заказов на выполнение работ и развитие взаимоотношений с другими организациями.

Можно различить три формы сетевых организаций:

- стабильная сеть;
- внутренняя сеть;
- динамическая сеть.

Стабильная сеть. Эта форма в своей основе близка к функциональной организации. Она разработана для обслуживания предсказуемого рынка путем объединения специализированных ресурсов партнеров либо подразделений организации в соответствии с продуктовой цепочкой ценности. Такие партнеры и (или) подразделения выступают в качестве подрядчиков.

Примером стабильной сети является компания «Дженерал моторс», у которой более 50 % суммарных производственных затрат приходится на оплату услуг подрядчиков. Подобная форма позволяет получать преимущества за счет специализации.

Наиболее распространенная угроза эффективности стабильной сети – это попытка полного подчинения подразделений в вопросах распоряжения ресурсами центру фирмы. Если добровольность в цепи не соблюдается, то подавляется творческое начало и в результате фирма-центр превращает организацию в вертикально интегрированную функциональную систему.

Внутренняя сеть. При этой форме в рамках организации взаимодействие между подразделениями организуется на основе рыночных цен. Например, подразделения, производящие комплектующие изделия, должны предлагать их сборочным подразделениям по конкурентоспособным рыночным ценам. Эти же подразделения могут продавать свою продукцию внешним организациям. Примером внутренней сети служит компания «Дженерал моторс».

Предшественником внутренней сети считается матричная форма. Внутренние сети могут испытывать трудности из-за чрезмерного расширения или неправильно ориентированной модификации.

Динамическая сеть. Данная форма является развитием дивизиональной структуры организации, в которой делается акцент на адаптивности путем ориентации независимых подразделений на отдельные рынки.

В динамической сети для выполнения определенной задачи объединяется множество фирм (или их подразделений), действующих в одной ценностной цепочке или системе. После выполнения задачи соответствующие фирмы и подразделения покидают такой временный союз, чтобы войти в другой временный союз.

Наличие множества возможных партнеров, желающих применить свои умения и ресурсы для достижения общей цели динамической сети, является не только залогом успеха, но и источником потенциальных проблем. Фирмам в конкурентной обстановке приходится осваивать достаточно широкий сегмент ценностной цепочки, с тем чтобы справиться с задачей конкурсной защиты своего вклада в общий проект. Фирмы, у которых основа вклада либо слишком узка, либо нечетко определена, легко опережаются конкурентами.

Многомерная организация

В современных условиях динамичного развития организации часто подвергаются перестройке, в ходе которой на необходимые трансформации затрачиваются значительные усилия, время и ресурсы. Анализ показывает, что по мере увеличения усилий и затрат на реорганизацию прямо пропорционально возрастает противостояние и сопротивление изменениям, что создает большие проблемы для персонала. Обобщение практики и проведенные исследования свидетельствуют о возможности реализации такой модели организации, которая могла бы адаптироваться к изменениям внешнего окружения без перестройки. Эта организация получила название многомерной.

Необходимость реорганизации возникает из-за разделения труда. Существуют три направления разделения труда, соответствующие трем типам организационных единиц в структуре организации.

1. Функциональные организационные единицы, которые условно называют «входом» организации, так как их продукт потребляется внутри организации. Эти организационные единицы определяются по функциональному признаку (например, отделы снабжения, финансовый, кадров, НИОКР, строительства).

2. Продуктовые организационные единицы, которые условно называют «выходом» организации, так как результаты их деятельности потребляются вне организации. Такие организационные единицы определяются по видам производимых продуктов или услуг (например, сборочные подразделения).

3. Рыночные организационные единицы, определяемые по классификации клиентов, которым организация продает свою продукцию (например, отделения в соответствующих географических районах или отделения, обслуживающие крупных потребителей, оптовиков).

Для однопродуктовых компаний наиболее важны функциональные организационные единицы, для многопродуктовых компаний – продуктовые организационные единицы, а для многонациональных компаний – рыночные организационные единицы по странам или регионам.

Реорганизация не требуется, если в структуре каждого подразделения организации имеются все три названных типа организационных единиц. Организационные единицы способны расширяться или сужаться, могут меняться их относительная значимость, перераспределяться ресурсы и инвестирование. Однако при этом общая организационная структура организации остается без изменений.

Круговая организация

Как показывают исследования, на любом уровне организации качество работы персонала пропорционально его участию в процессе принятия решений. Вместе с тем обычно не поощряется, чтобы работники в обход своих руководителей взаимодействовали с персоналом других подразделений. Кроме того, руководители подразделений испытывают необходимость сотрудничать с внешними организациями, с которыми связаны их подразделения. В то же время такие контакты иногда могут приводить к конфликтам с высшим руководством организации.

Попытки разрешения противоречий, связанных со всеми видами взаимодействия как внутри организации, так и вне ее, привели к построению нового типа организации, получившей название круговой.

Круговая организация – это демократическая иерархия. Особенность круговой организации состоит в том, что на каждом иерархическом уровне управления руководителем создается возглавляемый им совет, включающий то или иное количество его подчиненных. Для круговой организации характерно отсутствие безраздельного авторитета в том смысле, что каждый член организации имеет право участвовать (непосредственно или через своих представителей) в принятии всех решений, которые затрагивают его интересы. При этом решения, принимаемые советом, должны подчиняться все его члены, включая руководителя совета. В отличие от традиционной централизованной иерархии, где каждый работник (кроме высшего руководителя) является объектом власти для вышестоящих руководителей, при демократической иерархии каждый руководитель оказывается объектом коллективной власти.

Любой из советов имеет право привлекать к участию в своей работе сторонних представителей. Например, в советы тех подразделений, которые используют продукцию других подразделений (таких как бухгалтерия, отдел НИОКР), часто входят руководители этих подразделений. К участию в совете могут приглашаться внешние клиенты и потребители. Лица, вошедшие в советы ранее, участвуют в выборе представителей, дополнительно включаемых в совет.

В советы руководителей на низовых уровнях организации должны входить все менеджеры низового уровня. Советы низового уровня не будут работать активно, если в них принимают участие только представители сотрудников, а не они сами, при этом необходимо обеспечить всем работникам равное участие в деятельности совета.

На более высоких иерархических уровнях организации, где число подчиненных оказывается слишком большим, в советы включаются групповые лидеры, которые избираются группами работников на определенный срок и отчитываются перед ними.

Идеальный для организации совет самого высокого иерархического уровня должен состоять из представителей работников всех уровней.

Для руководителей участие в совете обычно обязательно, для подчиненных – по желанию. Добровольное участие в совете многих работников является хорошим показателем его значимости.

В круговой организации руководители не являются командирами и не проявляют себя как вышестоящие лица. От них требуется, чтобы они стали неформальными лидерами, теми, кто обучает и ведет за собой остальных. Такая роль руководителей считается сложной, но приводит к существенному повышению эффективности и качества управления в организации.

Виртуальная организация

Происходящий в настоящее время процесс перехода от индустриального общества к информационному существенно образом меняет деловую среду организации. Появление компьютерных информационных сетей обеспечивает любой организации возможность свободного доступа к необходимой информации, осуществления быстрых контактов внутри организации, а также с потребителями, поставщиками, деловыми партнерами, как бы далеко они ни находились.

В такой ситуации решающая роль переходит от производителя к клиенту. Организации сталкиваются с ориентированным на потребителя стремительно меняющимся рынком, на котором все большую роль играет поиск разнообразия и новшеств. В значительной мере повышаются требования заказчиков, получающих невиданную свободу выбора, к качеству и надежности продукции, срок жизни которой неуклонно сокращается в силу ее постоянного обновления.

В этих условиях в конкурентной борьбе побеждают те производители, которые самым эффективным образом приспособили свою организацию к новым требованиям деловой среды, формируемым информационным обществом, и поэтому могут более гибко и быстро реагировать на изменения запросов потребителей и более качественно удовлетворять их желания, вплоть до потребностей индивидуального клиента.

Виртуальная организация представляет собой сообщество функциональных партнеров, занимающихся проектированием, производством и реализацией продуктов и услуг с использованием современных информационных технологий и системы контрактов, заключаемых с внешними организациями.

Отличительные черты виртуальной организации:

- непостоянный характер функционирования;
- осуществление управления на основе компьютерных информационных систем и телекоммуникаций;
- взаимоотношения со всеми партнерскими и другими заинтересованными организациями через серию соглашений, договоров и взаимное владение собственностью;
- образование временных альянсов организаций в смежных областях деятельности;
- частичная интеграция партнеров с материнской компанией и сохранение отношений собственности до тех пор, пока это считается выгодным;
- договорные отношения работников с администрацией во всех звеньях.

Отличительные черты виртуальной организации распространяются и на корпоративный уровень.

3. Трудовая социальная организация. Теории мотивации труда

Основополагающая задача теории организаций – изучение закономерностей влияния людей на функционирование организаций. Данные задачи анализировались и разрабатывались

в рамках частных теорий, таких как теория научного управления, бюрократическая теория управления, теория эффективной организации, теория административного поведения и др.

Перед трудовой социальной организацией, как правило, ставятся две задачи:

- повышение экономической эффективности производства и качества выпускаемой продукции, выполняемых услуг и труда;
- социальное развитие коллектива или работника как личности.

Трудовые организации действуют во всех сферах общественной жизни и отличаются друг от друга в основном по двум критериям:

- по форме собственности: государственная, кооперативная, акционерная, собственность трудового коллектива, частная, совместная с иностранным капиталом, иностранная;
- по сферам деятельности: организации, действующие в сфере материального производства (в промышленности, строительстве, на транспорте, в сельском хозяйстве и т. д.), функционирующие в непродуцированной сфере (учреждения культуры, здравоохранения, образования и т. д.).

Мотивация труда – важный объект исследования управления организацией. Прежде всего следует обратиться к структуре системы оптимальной мотивации труда, которая включает:

- индивидуальный аспект, обслуживающий общую заинтересованность в работе привлекаемого работника в данной организации;
- субъектный аспект, обслуживающий исполнительскую дисциплину, производительную нормативную заинтересованность и активность работника;
- личностный аспект, направленный на мотивацию работника, рационализацию труда, побуждение к инновационной активности.

Правила мотивации:

- создание благоприятных условий для эффективной работы, так как проявление заботы о своих работниках, участие в их проблемах способствуют мотивации, повышению привлекательности труда;
- единство моральных и материальных методов стимулирования, их оптимальное сочетание; учет личных качеств работников, так как характер восприятия, способности, системы ценностей и другие характеристики конкретного человека определяют факторы мотивации, способные оказывать на него наибольшее воздействие;
- использование преимущественно положительных стимулов, так как преобладание штрафов, нареканий со стороны начальства и других стимулов отрицательного воздействия может привести к напряженной обстановке в коллективе.

Трудовая мотивация ориентирована не на часть потребностей работника, а на типы и виды потребностей. Существует множество путей воздействия на мотивационную сферу через «подключение» различных категорий потребностей. Любое поведение, любая форма трудовой деятельности всегда имеют в своей основе не какой-то один, а несколько мотивов; с помощью мотивов выявляется и учитывается реальный вклад каждого исполнителя в итоговый результат; мотивы обеспечивают стимулирование.

Стадии мотивационного процесса включают:

- осознание потребностей (формирование интереса);
- поиск путей удовлетворения потребностей;
- определение целей действий по удовлетворению потребностей;
- осуществление процедур по удовлетворению потребностей;
- получение вознаграждения за осуществленные мероприятия;
- удовлетворение осознанных потребностей (интересов).

Мотивы бывают внутренние и внешние, материальные и нематериальные. Наиболее распространена классификация, при которой выделяют материальную и нематериальную мотивацию.

Материальная мотивация ориентирована на объективную заинтересованность сотрудников в получении материальных выгод, повышающих их благосостояние. Мотивационная деятельность может базироваться на прямых мотивах или косвенных, облегчающих получение прямых. Основные формы: заработная плата, предпринимательская прибыль, льготы, выплаты, премии, проценты и т. д.

Нематериальная мотивация ориентирована на использование интеллектуального, морального, кадрового и прочих мотиваторов. Виды нематериальных вознаграждений: льготы, связанные с графиком работы; материальные нефинансовые вознаграждения (подарки); общеорганизационные мероприятия (корпоративные праздники); вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника (повышение в должности); вознаграждения, связанные с изменением рабочего места (перенос рабочего места); вознаграждения-признательности (комплименты за работу).

Двухфакторная теория мотивации Фредерика Херцберга

Теория разработана на основе принципа мотивации и базируется на двух независимых факторах мотивации труда.

Проинтервьюировав 200 инженеров и бухгалтеров из 11 отраслей промышленности г. Питтсбурга (Пенсильвания, США), Фредерик Херцберг установил, что при неудовлетворенности своей работой люди винили в этом окружение, а в случае удовлетворенности – ссылались на престижность профессии, возможности реализовать творческий потенциал и достичь успехов в данной организации. Отсюда Ф. Херцберг сделал вывод: удовлетворенность и неудовлетворенность – совершенно разные вещи.

Ф. Херцберг первым предположил, что удовлетворенность трудом или ее отсутствие определяется различными группами факторов. Следовательно, мотивацию труда необходимо оценивать по разным шкалам. Первая группа факторов характеризует условия труда и социальный климат в коллективе, вторая – была отнесена автором к гигиенической зоне. Мотивирующие факторы второй группы касались содержания труда, его оплаты, служебного признания, возможности продвижения по службе, профессионального роста и получили название мотивационной зоны. Если эти факторы не действуют, то возникает отсутствие интереса к работе.

Разница между мотивационными факторами аналогична разнице между внутренними и внешними стимулами. Внутренние мотиваторы – это состояние удовлетворенности, связанное с чувством хорошо выполненной работы. Это самомотивация. Для работника важны как вознаграждение по результатам труда, так и сам процесс труда. Внешние факторы – это поощряющие стимулы, независимые от природы и содержания труда. Работник стимулируется к труду извне. Позитивный результат теории – это индивидуальное обогащение труда, которое расширяет содержание деятельности конкретного работника и способствует повышению качества обслуживания потребителей.

Таким образом, Херцберг считает, что отношение к работе следует рассматривать с двух точек зрения. Необходимо выяснить, к чему стремится работник, что делает его счастливым. Другой вопрос, вытекающий из первого, – чего работник хочет избежать, что делает его несчастлив. Следовательно, средства для удовлетворения этих отдельных и параллельных групп потребностей также должны быть различными.

Еще один принципиальный вывод. Вопреки мнению А. Маслоу, у человека существует не одна система (или иерархия) потребностей, а две качественно разные и независимые.

Обе системы являются разнонаправленными человеческого поведения. Если руководитель заботится о стабилизации персонала, он должен воздействовать на гигиенические факторы (увеличение оклада или помощь в получении жилья), так как они способствуют закреплению кадров. Однако они не могут привести к повышению производительности труда. На увеличение выработки, достижение наивысших успехов в работе влияют другие факторы – мотиваторы. Это значит, что необходимо воздействовать с позиций сразу двух факторов.

Значение теории заключается еще и в том, что Ф. Херцберг разрушает многие устоявшиеся предрассудки, которыми руководствуются администраторы и бизнесмены. В результате исследований оказалось, что деньги нельзя рассматривать в качестве постоянно действующего побуждающего фактора, поскольку люди работают за материальное вознаграждение лишь до определенного предела, границей которого является удовлетворение личного представления о том, что такое «хорошая жизнь». Деньги и премиальные Херцберг называл «негативными побуждающими стимулами». При их отсутствии люди чувствуют себя неудовлетворенными, но при их наличии они не обязательно будут ощущать себя счастливыми и повысят производительность. Увеличение заработной платы лишь побуждает людей оставаться там, где они работают. Рекомендации Ф. Херцберга применяют сотни американских компаний, в том числе и самые крупные. Его идеи используются в новейших системах повышения производительности труда и улучшения поведения людей в организации. Научная достоверность этой теории подтверждена данными 12 специальных исследований, проведенных в США, Японии, Финляндии, Венгрии, Индии, ЮАР, Замбии.

Теория стилей руководства Дугласа Мак-Грегора

Мотивация труда – центральная тема исследований в теории стилей руководства Дугласа Мак-Грегора. Это широко известные «теория X» и «теория Y», разработанные им в 1957 г.

«Теория X» описывает черты авторитарного стиля руководства: жесткий контроль, принуждение к труду, негативные санкции, акцент на материальных стимулах.

«Теория Y» характеризует демократический стиль руководства: широкое использование творческих способностей подчиненных, гибкий контроль, отсутствие принуждения, самоконтроль, стремление к ответственности, моральные стимулы, заинтересованность в труде, участие в управлении.

Выделив два противоположных стиля управления, Д. Мак-Грегор, по существу, описал прошлое и настоящее менеджмента. В прошлом господствовал стиль «X», характерный, по его мнению, более всего для тейлоризма, а сейчас наступает эпоха стиля «Y», к которому призывает доктрина человеческих отношений. Еще в 1930-е гг. Э. Мэйо доказал, что люди склонны ограничивать свою производительность и даже терять в оплате, лишь бы заслужить одобрение коллег по работе. Никакие угрозы и принуждения со стороны администрации на них не действовали. Стало быть, уже тогда «теория X» и тейлоризм неправильно изображали поведение людей в организации, еще меньше они отвечают нынешним реалиям экономики.

Почти 100 лет американские менеджеры на практике придерживались «теории X», хотя она неадекватно отражала поведение людей. Именно по этой причине Мак-Грегор предположил, что она удивительно точно соответствует предубеждениям руководителей. Не понимая истинных мотивов поведения, они склонны видеть источник всех бед на производстве в лени и инертности мышления рабочих, групповом эгоизме, нежелании сотрудничать. Авторитарный стиль покоится на убеждении, что средний человек ленив, не любит работы, при любой возможности стремится ее избежать, поэтому его необходимо постоянно принуждать, используя жесткий контроль и угрозу наказания. Если он и согласится хорошо трудиться, то лишь за высокое вознаграждение. Большинство людей, как тогда считали главы компаний, предпочи-

тают, чтобы ими руководили, стремятся не брать на себя ответственности, лишены больших амбиций и желают прежде всего безопасности.

Однако удовлетворить высшие потребности может только такая работа, которая требует интеллектуальной активности, инициативы, ответственности. На языке теории Херцберга все это называется мотиваторами, а на языке Мак-Грегора – стилем «У». Его исходные предпосылки: физические и умственные усилия на работе так же естественны для человека, как отдых и развлечения; цели организации достигаются лучше в том случае, если они стали и личными целями; вклад в общее дело – основа для оценки размеров индивидуального вознаграждения; при соответствующих условиях человек не только приемлет ответственность, но и стремится к ней.

Характерное отличие теории Мак-Грегора от концепций Маслоу и Херцберга заключается в том, что она не может служить основой для научного исследования, так как носит сугубо рекомендательный оттенок и говорит лишь, что и как нужно делать. Компания приглашает консультанта, он проводит анализ реальной обстановки, определяя состояние трудовой дисциплины, уровень доверительности в отношениях между менеджерами и рабочими, уровень образования тех и других, ценностные ориентации и ожидания людей. Лишь после этого он дает рекомендации: внедрять в компании стиль «У» или оставить все как есть. Реализация «теории У» может вызвать серьезные изменения в организационной структуре, побудить отказаться от пирамидальной структуры, где вся власть и ответственность сосредоточены наверху. Теоретические воззрения Д. Мак-Грегора имели немало общего с концепциями А. Маслоу и Ф. Херцберга. Так, в соответствии с теорией Маслоу человек, удовлетворивший низшие потребности, начинает стремиться к удовлетворению высших. «Теория Х» как раз описывает низшие потребности, а «теория У» – высшие. Сам Макгрегор указывал на то, что лидерам необходимо адаптировать допущения его теории выборочно, учитывая уровень зрелости и зависимости ведомых. Незрелые или зависимые сотрудники нуждаются в более строгом контроле: к ним подходит большая часть допущений, составляющих «теорию Х». Зрелые и независимые подчиненные не нуждаются в столь жестком контроле, и допущения «теории У» относятся в первую очередь к ним.

Трудовая мотивация в теории стилей руководства Р. Лайкерта

Ренсис Лайкерт разработал собственную теорию стилей руководства и расположил их на некотором континууме протяженностью от 1 до 4.

В *модели 1* руководитель не доверяет подчиненным, редко подключает их к принятию решений, а задачи спускаются сверху вниз уже готовыми. Основным стимулом – страх и угроза наказания, вознаграждения здесь случайны. Эта модель ориентирована на задачу с жестко структурированной системой управления.

Модель 2 предполагает, что руководство удостаивает подчиненных некоторым доверием, но как хозяин слугу. Часть решений делегируется вниз, однако принимаются они в строго предписанных границах. Вознаграждение здесь действительное, а наказание – потенциальное.

В *модели 3* руководство проявляет большое, но не полное доверие к подчиненным. Общие вопросы решаются наверху, частные – делегируются вниз. Кроме систематического вознаграждения и случайных наказаний, для мотивации используется ограниченное включение в принятие решений.

Модель 4 характеризует полное доверие. Процесс принятия решений рассредоточен по всем уровням, хотя и интегрирован. Поток коммуникаций идет не только вверх-вниз, но и горизонтально. Эта модель ориентирована на отношения, в основе которых лежат бригадная организация труда, коллегиальное управление, делегирование полномочий и общий контроль.

Преимущества концепции Р. Лайкерта заключаются в том, что ее можно легко операционализировать и использовать в социологическом исследовании. Лайкерт опросил сотни менеджеров в десятках компаний не только для проверки своей модели, но и чтобы доказать (с помощью специальной процедуры): самая эффективная, продуктивная организация (предприятие, цех, участок) имеет руководителя, которого можно охарактеризовать моделью 4.

Стратегия модификации

Сегодня все более широкое распространение получает теория мотивации под названием «демократия на рабочих местах». Суть этой теории состоит в расширении полномочий всех низовых звеньев. Ее другое название – теория партисипативного управления. Партисипативное управление имеет целью раскрепощение инициативы и творческой активности работника, создание простора для индивидуальных достижений талантливых людей. Партисипативность – это вовлечение работников в управление путем делегирования им управленческих полномочий. Партисипативный стиль руководства предполагает, что руководители полностью доверяют подчиненным во всех вопросах, всегда выслушивают и конструктивно используют их мнение, организуют широкий и всесторонний обмен информацией, привлекают подчиненных к постановке целей и контролю за их достижением, широко применяя в качестве средства стимулирования разнообразные формы поощрения. Такой стиль управления может быть признан целесообразным для руководства аналитическими, научно-исследовательскими подразделениями, группами разработчиков и другими подобными структурами органов управления, в которых важен новаторский подход к решению задач.

Важной составляющей социологических исследований мотивации труда выступает профессиональная мобильность. Это понятие анализируется рядом исследователей, в том числе американскими учеными П. Эвансом и Дж. Рочем, с позиций двух вышеназванных подходов к определению типов управления. Профессиональная мобильность может быть вертикальной либо горизонтальной. Вертикальная профессиональная мобильность, в свою очередь, подразделяется на восходящую и нисходящую. В меритократическом подходе к управлению доминирует конкурсная мобильность, которая рассматривается социологами в качестве конкуренции за образовательные и социальные преимущества. Горизонтальная мобильность – перемещение индивида или группы в рамках социальной структуры без изменения социального статуса.

Цель мобильности, исходя из изложенных особенностей, обусловлена долгосрочностью карьеры, накоплением у служащего специфического человеческого капитала и разрешением проблемы оппортунизма в поведении работников. С учетом долговременного характера служебной деятельности представляется целесообразным ввести понятие долговременной профессиональной мобильности гражданских служащих.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.